

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi  
Pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro**

**Finka Wulandari<sup>1</sup>, Jati Imantoro<sup>2</sup>, Slamet Tedy Siswoyo<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro  
Email: [finkawulandari5@gmail.com](mailto:finkawulandari5@gmail.com)

**Abstrak**

Berdasarkan data absensi Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro Pada Bulan Desember 2022 Sedangkan karyawan bagian medis memiliki nilai presentase paling rendah yaitu dengan rata-rata 55% dari jumlah hari jumlah keterlambatan dan jumlah pulang cepat. Berdasarkan data tersebut rumah sakit perlu meningkatkan motivasi kerja pada diri karyawan agar dapat mengurangi angka keterlambatan masuk kerja karyawan. Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah masa kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan sampel yang berjumlah 81 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, uji analisis regresi berganda, uji t, uji r<sup>2</sup> determinasi, dan uji MRA dengan menggunakan program (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh dan positif terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh dan positif terhadap kinerja. Masa kerja mempengaruhi hubungan yang antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. Masa kerja mempengaruhi hubungan yang antara variabel kepuasan kerja dan variabel kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Masa Kerja

**Abstract**

*Based on attendance data for Muhammadiyah Metro General Hospital employees in December 2022, medical employees have the lowest percentage value, with an average of 55% of the number of days, the number of delays, and the number of early discharges. Based on these data, hospitals need to increase work motivation in employees in order to reduce the number of delays in entering employee work. The purpose of this study is to find out whether work motivation and compensation affect employee performance. To find out whether the length of service is able to moderate the effect of work motivation and compensation on employee performance. This study is a descriptive quantitative study with a sample of 81 employees. Data collection using questionnaires and data analysis using validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, homogeneity tests, multiple regression analysis tests, t tests, r<sup>2</sup> determination tests, and MRA tests using programs (SPSS). The results showed that work motivation had an effect and positively on employee performance. Job satisfaction has an effect and is positive on performance. Length of service affects the relationship between work motivation variables and employee performance variables. Length of service affects the relationship between job satisfaction variables and employee performance variables.*

**Keywords:** Work Motivation, Compensation, Employee Performance, Tenure

**I. PENDAHULUAN**

Menurut Sutrisno (2011) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang handal. Untuk itu, investasi dalam sumber daya manusia disebut sebagai investasi yang paling berharga. Perusahaan sangat perlu untuk mengatur seluruh sebagai salah satu bentuk usaha dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang baik. Hal penting yang sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah menjaga dan mengelola motivasi kerja seluruh karyawan agar selalu fokus terhadap pekerjaannya. Untuk menggerakkan sumber daya manusia sesuai dengan yang keinginan perusahaan, maka perlu dipahami motivasi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, karena motivasi yang menentukan bagaimana perilaku seseorang dalam bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana untuk motivasi. Menurut Edy Sutrisno (dalam Bukit, 2017) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menciptakan sumber daya manusia yang terbaik, organisasi harus memberikan perhatian khusus pada pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya (Febriyanto : 2024). Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu (Nurjaya, 2021). Motivasi adalah salah satu hal yang mampu mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi dapat disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk bisa mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri (Lestari & Rachmasari, 2021). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012:143). Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) yang menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibedakan menjadi 2 yaitu faktor intern (keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa) dan faktor ekstern (kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, perusahaan yang fleksibel).

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan RSUM Metro**

<b>ABSENSI KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM MUHAMMADIYAH METRO BULAN DESEMBER 2022</b>							
<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Normal</b>	<b>Riil</b>	<b>Ontime</b>	<b>Trlmbt</b>	<b>Plg. Cpt</b>	<b>Rata2</b>
		<b>Hari</b>	<b>Hari</b>	<b>Hari</b>	<b>Kali</b>	<b>Menit</b>	<b>%</b>
Medis	15	157	183	100	99	2200	55
Keperawatan	204	178	178	175	156	141	98
Penunjang Medis	131	121	121	121	114	93	100
Umum	54	53	53	53	44	41	100

SDI	5	114	120	110	40	540	92
Keuangan	5	113	123	90	66	580	73
Bindatra	4	97	101	80	21	700	79

(Sumber: Bidang SDI RSUD Metro 2022)

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian penunjang medis dan umum memiliki nilai presentase paling tinggi yaitu dengan rata-rata 100% dari dari jumlah hari, jumlah keterlambatan dan jumlah pulang cepat. Sedangkan karyawan bagian medis memiliki nilai presentase paling rendah yaitu dengan rata-rata 55% dari jumlah hari jumlah keterlambatan dan jumlah pulang cepat. Proses pengangkatan karyawan honor menjadi karyawan tetap yang terbilang cukup lama menjadi salah satu penyebab menurunnya motivasi kerja. Ada beberapa level atau tingkatan yang harus dilewati untuk menjadi karyawan tetap. Proses tes untuk naik level atau tingkatan akan diadakan setiap satu tahun sekali yang diadakan oleh tim yang bertanggung jawab. Untuk membangun motivasi dalam diri seseorang selain dari diri sendiri juga sangat diperlukan dorongan dari orang lain, seperti pelatihan yang diadakan oleh tempat bekerja yang paling tidak dilakukan setahun sekali untuk membangun motivasi kerja karyawannya.

Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan (Sungkono & Tuhagana, 2020). Menurut Rohayati (2015) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Sudja dan Gama (2020) jenis-jenis kompensasi meliputi: kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non langsung. Karyawan honor tidak mendapatkan asuransi kesehatan sebagai kompensasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit bahwa karyawan honor akan mendapatkan asuransi setelah melalui satu kali masa evaluasi. Namun rumah sakit memberikan gaji pokok sesuai UMK kota metro dan tunjangan kinerja yang jumlahnya sesuai dengan kualitas kerja yang diberikan karyawan tersebut selama bekerja. Dalam pemberian tunjangan kinerja sendiri ada beberapa hal yang masuk dalam penilaian seperti prestasi kerja, sikap kerja, dan profesi. Penilaian kinerja dilakukan untuk menghindari pemberian tunjangan yang tidak sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Menurut Fitriani (2022) Pengertian kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang telah diberikan kepada masing-masing karyawan. Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi dapat dilihat dari seberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan (Ali dan Agustian, 2019:20). Menurut Cahyono (dalam Kusuma, 2022) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai, dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut teori yang dikemukakan Sudja dan Gama (2020:101-102) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi: efektifitas dan efisiensi, faktor otoritas (wewenang), faktor disiplin, dan faktor inisiatif. Diketahui bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah metro belum dapat memenuhi target yang telah di

tetapkan. Hal ini dikarenakan bentrok nya dengan kegiatan lain, perlunya waktu untuk koordinasi dengan tempat yang akan di gunakan untuk kegiatan, kurang nya pengelolaan informasi terkait pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Sering kali terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan berkurangnya semangat kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya kesadaran karyawan untuk saling memotivasi sesama karyawan di perusahaan tersebut. Masa seseorang dalam bekerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin lama seseorang bekerja maka dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas yang diberikan terhadap perusahaan.

## II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif, yaitu pendekatan yang datanya berupa angka atau kualitatif yang di angka-kan. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel. Dengan metode analisis data yang digunakan adalah program aplikasi SPSS. Menurut Hardani (2020) Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan gejala secara holistic-konstektual melalui dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan: kuisioner, wawancara dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji homogenitas, uji analisis regresi berganda, uji t, uji r<sup>2</sup> determinasi, dan uji MRA dengan menggunakan program (SPSS). Penelitian menggunakan teknik *simple random sampling*. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Arikunto (2010:173). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan aktif Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro yang berjumlah 418 karyawan. Menurut Sugiyono (2010:81) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Berdasarkan perhitungan rumus *slovin* maka sempel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80,6 karyawan. Jika dibulatkan maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 81 karyawan.

## III. HASI DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil

#### 1. Uji Prasyarat Analisis

##### a. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MOTIVASI KERJA	.105	81	.097	.972	81	.075
KOMPENSASI	.089	81	.168	.985	81	.440
KINERJA KARYAWAN	.082	81	.200*	.979	81	.203
MASA KERJA	.104	81	.080	.964	81	.023

(Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

- 1) Pada Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,097. yang artinya nilai sig  $0,097 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berdistribusi normal.
- 2) Pada Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,168 yang artinya nilai sig  $0,168 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berdistribusi normal.
- 3) Pada Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya nilai sig  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berdistribusi normal.
- 4) Pada Variabel masa kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,080. yang artinya nilai sig  $0,080 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa masa kerja berdistribusi normal.

**b. Uji Linieritas**

**Tabel 17. Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI KERJA A	Between Groups	(Combined)	1544.981	17	90.881	1.472	.135
		Linearity	506.383	1	506.383	8.202	.006
		Deviation from Linearity	1038.598	16	64.912	1.051	.419
	Within Groups		3889.784	63	61.743		
	Total		5434.765	80			

(Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji linearitas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan Deviation from linearity sebesar  $0,419 > 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang linear antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 18. Uji Linieritas Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	1960.932	30	65.364	.941	.563
		Linearity	9.906	1	9.906	.143	.707
		Deviation from Linearity	1951.026	29	67.277	.968	.527
	Within Groups		3473.833	50	69.477		
	Total		5434.765	80			

(Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji linearitas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan Deviation from linearity sebesar  $0,527 > 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang linear antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 19. Uji Linieritas Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN	Between Groups	(Combined)	1229.093	20	61.455	.877	.615
		Linearity	181.875	1	181.875	2.595	.112

* MASA KERJA		Deviation from Linearity	1047.218	19	55.117	.786	.713
	Within Groups		4205.672	60	70.095		
	Total		5434.765	80			

(Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji linearitas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan Deviation from linearity sebesar  $0,713 > 0,05$ , yang berarti terdapat pengaruh yang linear antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**c. Uji Homogenitas**

**Tabel 20. Uji Homogenitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KINERJA KARYAWAN	Based on Mean	1.112	13	63	.366
	Based on Median	.938	13	63	.520
	Based on Median and with adjusted df	.938	13	47.945	.523
	Based on trimmed mean	1.095	13	63	.380

(Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji Homogenitas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan sebesar  $0,366 > 0,05$ , yang berarti data yang di uji pada motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) bersifat Homogen.

**Tabel 21. Uji Homogenitas Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KINERJA KARYAWAN	Based on Mean	1.943	21	50	.073
	Based on Median	1.095	21	50	.383
	Based on Median and with adjusted df	1.095	21	29.993	.402
	Based on trimmed mean	1.866	21	50	.036

(Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji Homogenitas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan sebesar  $0,073 > 0,05$ , yang berarti data yang di uji pada motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) bersifat Homogen.

**Tabel 22. Uji Homogenitas Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
KINERJA KARYAWAN	Based on Mean	1.619	14	60	.100
	Based on Median	1.027	14	60	.441
*MASA KERJA	Based on Median and with adjusted df	1.027	14	36.027	.451

	Based on trimmed mean	1.521	14	60	.131
--	-----------------------	-------	----	----	------

(Data Diolah Mnggukan SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji Homogenitas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan sebesar  $0,100 > 0,05$ , yang berarti data yang di uji pada motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) bersifat Homogen.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 23. Uji Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.587	13.526		2.040	.045
MOTIVASI KERJA	.196	.117	.200	1.672	.043
KOMPENSASI	.223	.117	.227	1.901	.021

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\beta$ ) = 27.587 ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), masa kerja (Z) adalah 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,587, dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien Motivasi kerja = 0,196 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan artinya ada hubungan yang searah diantara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Koefisien kompensasi = 0,223 > 0. Ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan artinya ada hubungan searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

### b. Uji T

**Tabel 24. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.587	13.526		2.040	.045
MOTIVASI KERJA	.196	.117	.200	1.672	.043
KOMPENSASI	.223	.117	.227	1.901	.021

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Data Diolah menggunakan SPSS 25)

- 1) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) mendapatkan nilai t hitung sebesar 1,672 > t tabel yaitu 1,66388 dan nilai signifikansi

sebesar  $0,043 < 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

- 2) Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui variabel Kompensasi ( $X_2$ ) mendapatkan nilai  $t$  hitung sebesar  $1,901 > t$  tabel yaitu  $1,66388$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

**c. Uji R2 Koefisien Determinasi**

**Tabel 25. Uji R2 Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 <sup>a</sup>	.699	.667	7.50295
a. Predictors: (Constant), MASA KERJA, KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA				

(Data Diolah Menggunakan SPSS 25)

Dari tabel diatas diketahui R Square adalah  $0,709$  atau  $70,9\%$  adjusted R Square berkisaran pada angka  $0-1$  dengan catatan semakin besar angka Adjusted R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam regresi.

- 1) R Square sebesar  $0,699$  atau  $69,9\%$  variabel Motivasi kerja, Kompensasi, masa kerja dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. sedangkan  $30,1\%$  lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- 2) Std. Error of the Estimate artinya mengukur variasi dari angka diprediksi. Nilai Standard. Error of the Estimate  $7,50295$  semakin kecil nilai standard error of Estimate berarti model semakin baik.

**d. Uji Interaksi (MRA)**

**Tabel 26. Uji Jalur MRA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.388	10.515		4.792	.000
	MOTIVASI KERJAA	.519	.848	.518	2.612	.042
	KOMPENSASI	.416	.870	.402	2.479	.033
	MODERASI1	.396	.411	.273	.250	.013
	MODERASI2	.670	.712	.519	2.531	.047
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

(Data Diolah Menggunakan Spss 25)

- 1) Diketahui nilai signifikansi Variabel Motivasi kerja antara kinerja karyawan dengan masa kerja memiliki nilai sig sebesar  $0,013 < 0,05$ . Maka berkesimpulan bhwa variabel masa kerja mampu memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Diketahui nilai signifikansi Variabel kompensasi antara kinerja karyawan dengan masa kerja memiliki nilai sig sebesar  $0,047 < 0,05$ . Maka berkesimpulan bhwa variabel masa kerja mampu memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 27. Uji Jalur MRA**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.846	.785	7.86286
a. Predictors: (Constant), MODERASI2, MOTIVASI KERJAA, KOMPENSASI, MODERASI1				

Data Diolah Menggunakan SPSS 25

Diketahui nilai R square sebesar 0,846 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan setelah adanya variabel moderasi (masa kerja) sebesar 84,6%. Maka bisa disimpulkan bahwa setelah adanya variabel moderasi (masa kerja) dapat memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

### e. Hipotesis Statistik

#### 1. Uji Hipotesis 1

**Tabel 28. Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Vriabel Pengujian	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Keterangan
1	X1 dengan Y	.196	1.672	1.66388	$H_a$ Diterima

Berdasarkan tabel 22, terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai  $\beta = 0,196$  dengan  $T_{hitung}$  sebesar 1,672. Berdasarkan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan atau dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 2. Uji Hipotesis 2

**Tabel 29. Uji Hipotesis Kompensasi (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Variabel Pengujian	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Keterangan
1	X2 dengan Y	.223	1.901	1.66388	$H_a$ Diterima

Berdasarkan tabel 2, terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai  $\beta = 0,223$  dengan  $T_{hitung}$  sebesar 1,901. Berdasarkan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan atau dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 3. Uji Hipotesis 3

**Tabel 30. Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X1) Dengan Kinerja Karyawan (Y) Dimoderasi Masa Kerja (Z)**

No.	Variabel Pengujian	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Keterangan
1	X1 dengan Y dimoderasi Z	.396	2.250	1.66388	$H_a$ Diterima

Berdasarkan tabel 24, terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai  $\beta = 0,396$  dengan  $T_{hitung}$  sebesar 2,250. Berdasarkan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan atau dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Masa Kerja (Z) sebagai variabel moderating.

#### 4. Uji Hipotesis 4

**Tabel 31. Uji Hipotesis Kompensasi (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y) Dimoderasi Masa Kerja (Z)**

No.	Variabel Pengujian	Koefisien $\beta$	$T_{hitung}$	$T_{tabel}$	Keterangan
1	X2 dengan Y dimoderasi Z	.670	3.531	1.66388	$H_a$ Diterima

Berdasarkan tabel 24, terdapat data yang menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai  $\beta = 0,670$  dengan  $T_{hitung}$  sebesar 3.531. Berdasarkan dengan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka koefisien  $\beta$  signifikan atau dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Masa Kerja (Z) sebagai variabel moderating.

#### B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga dapat diberikan pembahasan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah sikap mental yang memberikan dorongan pada diri sendiri yaitu kebutuhan fisiologi, dorongan/penggerak, tekun dan berperilaku baik agar termotivasi untuk semangat dan tekun dalam melaksanakan tugasnya sebagai usaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil dari tabel 24 diketahui variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) mendapatkan nilai t hitung sebesar  $1,672 > t$  tabel yaitu 1,66388 dan nilai signifikansi sebesar  $0,043 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda” menunjukan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan berpengaruh positif.

##### 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk apapun yaitu gaji/upah, insentif, fasilitas, dan tunjangan sebagai balas jasa dari pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diselesaikan dengan baik. Seluruh karyawan pada Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro berhak mendapatkan gaji, tunjangan, dan reward/insentif.

Berdasarkan hasil dari tabel 24 diketahui variabel Kompensasi ( $X_2$ ) mendapatkan nilai  $t$  hitung sebesar  $1,901 > t$  tabel yaitu  $1,66388$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$  hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Angga Krisnanda Dan I Gede Adnyana Sudibya (2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel” menunjukan bawa kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan berpengaruh positif.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Variabel Moderasi (Masa Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil dari tabel 26 nilai signifikansi Variabel Motivasi kerja antara kinerja karyawan dengan masa kerja memiliki nilai sig sebesar  $0,013 < 0,05$ . Maka berkesimpulan bahwa variabel masa kerja mampu memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratna Wijayanti Meftahudin (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating” menunjukan bawa Motivasi kerja yang dimoderasi oleh variabel masa kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif.

### **4. Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Dengan Masa Kerja ( $Z$ ) Sebagai Variabel Moderating**

Berdasarkan hasil dari tabel 26 nilai signifikansi Variabel Kompensasi antara kinerja karyawan dengan masa kerja memiliki nilai sig sebesar  $0,047 < 0,05$ . Maka berkesimpulan bahwa variabel masa kerja mampu memoderasi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrisnalatri Tus Wulan Sari (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Temanggung” menunjukan bawa Kompensasi yang dimoderasi oleh variabel masa kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh positif

## **IV. KESIMPUNAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat di simpulkan sebagai berikut;

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro.
2. kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro
3. Masa kerja memeningkatkan (memperkuat) hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro
4. Masa kerja memeningkatkan (memperkuat) hubungan kompensasi dan kinerja karyawan pada Karyawan Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Metro

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat diberikan beberpa saran sebagai berikut;

1. Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan/menjaga motivasi kerja karyawan.
2. Memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan.
3. Mengadakan outing atau liburan bersama untuk refreshing sejenak sebelum kembali ke akvitas pekerjaan.
4. Memberikan reward untuk karyawan berprestasi sebagai bentuk apresiasi atas pencapaiannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, K. & Agustian, D., W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Laduny Alifatama.
- Arikunto, Suharsini. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi 2010)* (Vi). Pt Rineka Cipta.
- Bukit, I., MM, B., Malusa, M. P., & Rahmat, M. P. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisas*. Cetakan 1. Zahir Publishing.
- Fitriani (2022). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah kota metro. *Jurnal Manajemen diversivikasi*.
- Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: *Pustaka Ilmu*.
- Hasibuan, M., S. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Pt. Bumi Aksara.
- Kusuma, U., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Era Mulia Abadi Sejahtera Di Malang. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 103-109.
- Lestari, S., Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213-229.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Rohyati, D. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Sudja, I., N., & Gama, A., W. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Suhadi, S., Febriyanto, F., & Widodo, D. E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 5(1), 155-167.
- Sungkono, Tuhagana, A.(2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *Buana Ilmu* 4(2): 176–203.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Jakarta: *Prenada Media*.